

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Penelitian

Vincent Maestro berdiri pada tahun 1990, merupakan perusahaan persewaan peralatan tata cahaya dan tata suara yang mengawali usahanya di Surabaya dalam bidang *rental lighting* dengan nama Vincent. Namun, pada perkembangannya, Vincent Maestro berkembang dengan membuka unit usaha baru dalam bidang *rental sound*, untuk menjawab kebutuhan akan persewaan peralatan tata suara yang berkualitas dan profesional. Unit usaha ini diberi nama *Maestro Sound System* dengan kekhususan bidang yang terfokus pada persewaan peralatan tata suara profesional. Sehingga pada akhirnya dua nama ini lebih dikenal dengan sebutan Vincent Maestro.

Seiring dengan perkembangan usaha, pada tahun 2004 Vincent Maestro membuka cabang di Bali dan kemudian pada tahun 2008, Vincent Maestro membuka *Rental Genset* yang merupakan unit bisnis tambahan untuk memperkuat bidang usaha utama Vincent Maestro sebagai penyedia jasa *rental lighting* dan *rental sound system*.

Pada tahun 2011 Vincent Maestro mengembangkan unit bisnis terbarunya dalam bidang multimedia untuk melengkapi seluruh bidang usahanya. Pada kuartal terakhir tahun 2011, Vincent Maestro membuka toko online untuk masyarakat umum yang membutuhkan peralatan *sound system* dan *lighting* berkelas profesional.

Kini dengan lebih dari 100 karyawan, Vincent Maestro telah menjadi salah satu penyedia jasa terbaik di bidangnya dan terkenal di Surabaya dan Bali. Sebagai komitmen utama untuk selalu menjaga kualitas layanan yang Premium, Vincent Maestro mengembangkan strategi layanan yang mengutamakan kualitas dan kepuasan pelanggan dengan dukungan sumber daya manusia profesional yang terlatih, *computerized administration*, *team work* yang dapat dipercaya dan diandalkan, harga yang bersaing serta peralatan/perlengkapan yang berkualitas internasional

B. Hasil Penelitian

1. Uji Daya Beda

Hasil dari uji daya beda yang dilakukan dengan SPSS 16.0 *for windows*, untuk skala kepuasan kerja, dari 48 item yang diberikan kepada 22 subyek, item yang mempunyai daya beda tinggi sebanyak 39 item dan 9 item dinyatakan gugur. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tabel Uji Daya Beda Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Item Valid	Item Gugur	Jumlah
1.	Penghasilan	Kepuasan terhadap besarnya gaji	1,17,23,9,31	25	6
		Kepuasan terhadap keadilan gaji	2,18,10,26,32	41	6
2.	Pekerjaan	Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang dan menarik	3,19,24,11,33	27	6
		Kepuasan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan jenjang pendidikan	4,20,42,12,34	28	6
3.	Mutu pengawasan/supervisi	Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan pujian atas pekerjaannya.	5,21,13,29,35	43	6
		Kepuasan terhadap dukungan dan bantuan pengawas kerja	6,44,14,30,36	22	6
4.	Rekan kerja	Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja	46,15,38	7,45,37	6
5.	Promosi	Kepuasan terhadap jalur karier yang ada dalam perusahaan	8,47,48,16,39,40	-	6
Jumlah			39	9	48

C. Paparan Data dan Hasil Penelitian

1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Perhitungan tingkat kepuasan kerja karyawan ini dibagi menjadi tiga kategori pengukuran subjek penelitian yaitu kategori tinggi sedang rendah. Untuk mengetahui deskripsi tingkat kepuasan kerja, maka perhitungan didasarkan pada skor hipotetik. Hasil selengkapnya dari perhitungan dapat dilihat pada uraian berikut:

- 1) Menghitung nilai mean (μ) dan deviasi standart (σ) pada skala kepuasan kerja yang diterima, yaitu 39 item.
- 2) Menghitung mean hipotetik (μ), dengan rumus:

$$\begin{aligned} \mu &= \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \Sigma k && \mu : \text{rerata hipotetik} \\ &= \frac{1}{2} (4+1) 39 && i_{\max} : \text{skor maksimal item} \\ &= 97,5 && i_{\min} : \text{skor minimal item} \\ &&& \Sigma k : \text{jumlah item} \end{aligned}$$

- 3) Menghitung deviasi standart hipotetik (σ), dengan rumus :

$$\begin{aligned} \sigma &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) && \sigma : \text{deviasi standart hipotetik} \\ &= \frac{1}{6} (146 - 81) && X_{\max} : \text{skor maksimal subyek} \\ &= 10,8 && X_{\min} : \text{skor minimal subyek} \end{aligned}$$

4) Kategorisasi :

$$\begin{aligned} \text{a. Tinggi} &= X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \\ &= X > (97,5 + 1 \text{ } 10,8) \\ &= X > 108,3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Sedang} &= (\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \\ &= (97,5 - 1 \text{ } 10,8) < X \leq (97,5 + 1 \text{ } 10,8) \\ &= 86,7 < X \leq 108,3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c. Rendah} &= X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \\ &= X < (97,5 - 1 \text{ } 10,8) \end{aligned}$$

Tabel 4.2
Rumusan Kategori Kepuasan Kerja

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi	$X > 108,3$
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang	$86,7 \leq X \leq 108,3$
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah	$X \leq 86,7$

Tabel 4.3
Prosentase Kepuasan Kerja

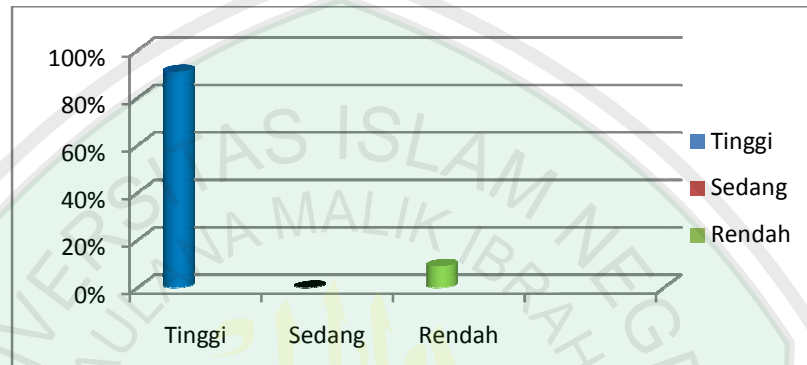
Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	(%)
<i>Kepuasan Kerja</i>	Tinggi	$X > 108,3$	20	91
	Sedang	$86,7 - 108,3$	-	-
	Rendah	$X < 86,7$	2	9
Jumlah			22	100%

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Vincent maestro Group yang berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 91% (20 orang), sedangkan yang berada pada kategori sedang sebesar 0%, dan pada kategori rendah sebesar 9% (2 orang). Ini berarti sebagian besar dari

karyawan Vincent Maestro Group memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam diagram gambar :

Grafik 4.1

Prosentase Tingkat Kepuasan Kerja



Dapat dilihat dari diagram diatas bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Vincent Maestro Group berada pada kategori tinggi, yaitu 91%.

2. Tingkat *Locus of Control* Internal dan Eksternal Karyawan Vincent Maestro Group

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan Vincent Maestro Group memiliki kategori internal sebanyak 9 orang dengan prosentase 40,9%, sedangkan kategori eksternal 13 orang dengan prosentase 59,1%.

Tabel 4.4

Prosentase *Locus of Control* Internal

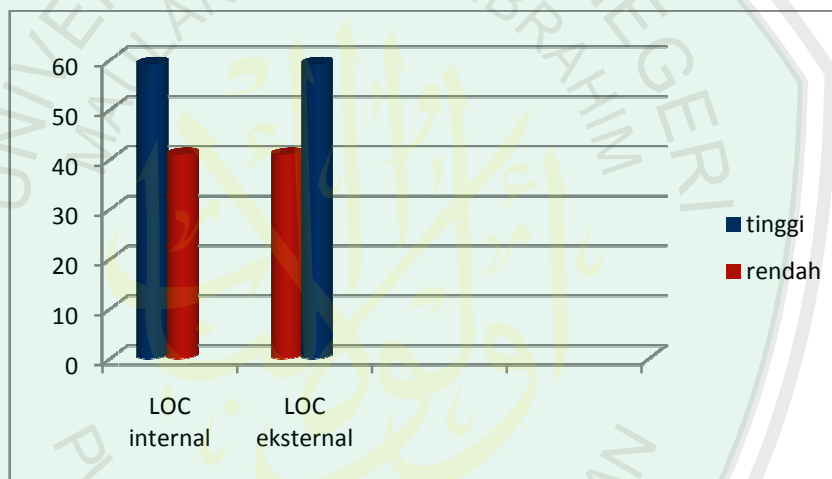
Variabel	Kategori	Frekuensi	(%)
<i>Locus of Control</i>	Tinggi	9	40,9%
	Rendah	13	59,1%
Jumlah		22	100%

Tabel 4.5
Prosentase *Locus of Control* Eksternal

Variabel	Kategori	Frekuensi	(%)
<i>Locus of Control</i>	Tinggi	13	59,1%
	Rendah	9	40,9%
Jumlah		22	100%

Grafik 4.2

Prosentase Tingkat *Locus of Control* Internal dan Eksternal



Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa tingkat *locus of control* internal karyawan Vincent maestro Group yang berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 40,9% (9 orang), dan pada kategori rendah sebesar 59,1% (13 orang), sedangkan tingkat *locus of control* eksternal karyawan dengan kategori tinggi dengan nilai sebesar 59,1% (13orang) dan kategori rendah 40,9%.

3. Hasil Uji Normalitas

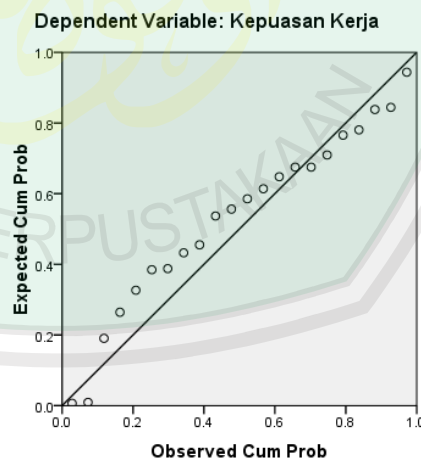
Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu peneliti harus melakukan uji normalitas yang merupakan syarat sebelum dilakukannya pengujian terhadap nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan *locus of control*. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

Uji Normalitas berfungsi untuk mendeteksi apakah variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Tanda normalitas dapat dilihat dalam penyebaran titik pada sumbu yang diagonal dari grafik. Grafik menunjukkan hasil uji normalitas.

Grafik 4.3

Grafik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Normal P-Plot di atas dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dengan pedoman bahwa jika

data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normal, sehingga dalam uji penelitian ini menandakan normalitas data.

Selain itu untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal juga dapat digunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 atau $p > 0,05$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas *one Sample KS*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	16.97961838
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.104
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0,668 . nilai ini lebih besar diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi Normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa model tidak terkena masalah normalitas.

4. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis

Korelasi antara *locus of control* internal dan eksternal dengan kepuasan kerja karyawan dapat diketahui setelah dilakukan uji hipotesis. Untuk mengetahui hipotesis pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis ini ditunjukkan melalui interpretasi tabel hasil *Linier Regression Analysis*.

Sedangkan metode yang digunakan untuk mengolah data ini adalah e statistik yang menggunakan bantuan komputer program SPSS. Dari hasil analisis menggunakan SPSS 16. 0 *for windows* maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Ada hubungan antara *locus of control* internal dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2: Ada hubungan antara *locus of control* eksternal dengan kepuasan kerja.

Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi:

- a) H_0 : tidak terdapat hubungan antara *locus of control* internal dan eksternal dengan kepuasan kerja.
- b) H_a : terdapat hubungan antara *locus of control* internal dan eksternal dengan kepuasan kerja.

Dasar pengambilan tersebut berdasarkan pada nilai probabilitas, yaitu sebagai berikut:

- a) Jika nilai $p < 0.05$ maka H_a diterima, H_0 ditolak.

b) Jika nilai $p > 0.05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi ini, ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.350	1	71.350	.650	.437 ^a
	Residual	1207.573	11	109.779		
	Total	1278.923	12			
2	Regression	155.041	1	155.041	2.020	.198 ^a
	Residual	537.181	7	76.740		
	Total	692.222	8			

1a. Predictors: (Constant), LOC Internal

2a. Predictors: (Constant), LOC External

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil perhitungan analisa regresi linier sederhana pada karakteristik internal menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 0,650 dengan tingkat signifikansi 0,437. Pada penelitian ini diketahui F_{tabel} sebesar 4,30 dan menggunakan taraf signifikan 0,05. Jika dibandingkan, maka $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,650 < 4,30$). Nilai signifikan F dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05, maka $Sig. F > 0,05$ ($0,437 > 0,05$). Dari perbandingan diatas baik uji F maupun dengan melihat signifikan F lebih besar dari pada 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti kontribusi variabel *locus of control* internal tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Sedangkan pada karakteristik eksternal menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 2,020 dengan tingkat signifikansi 0,198. Pada penelitian ini diketahui F_{tabel} sebesar 4,30 dan menggunakan taraf signifikan 0,05. Jika dibandingkan maka $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,020 < 4,30$). Nilai signifikan F dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05, maka $Sig. F > 0,05$ ($0,198 > 0,05$). Seperti halnya *locus of control* internal, kontribusi *locus of control* external juga tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_a ditolak H_0 diterima.

Tabel 4.8
Hasil Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.236 ^a	.056	-.030	10.478
2	.473 ^a	.224	.113	8.760

1a. Predictors: (Constant), LOC Internal

2a. Predictors: (Constant), LOC External

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Hasil pada tabel 4.9 menunjukkan besarnya hubungan antara variabel *locus of control* internal jika dikorelasikan dengan variabel kepuasan kerja akan menghasilkan korelasi sebesar 0,236, sedangkan *locus of control* eksternal jika dikorelasikan dengan variabel kepuasan kerja akan menghasilkan korelasi sebesar 0,473. Angka R Square (koefisien determinasi) *locus of control* internal sebesar 0,056 dan R Square *locus of control* external sebesar 0,224. Ini berarti bahwa tidak ada sumbangan efektif ($R^2 \times 100\%$) yang diberikan *locus of control* internal dan *locus of control* external terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Tabel 4.9
Koefisien Korelasi Beta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.267	56.707		1.504	.161
	Internal LOC	1.285	1.594	.236	.806	.437
2	(Constant)	161.233	21.779		7.403	.000
	External LOC	-.827	.582	-.473	-1.421	.198

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari hasil perhitungan regresi dengan melihat tabel diatas, dapat diperoleh garis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 85,267 + 1,285X_1 \text{ dan } Y = 161,233 - 0,827X_2$$

Dimana:

Y = nilai prediksi tingkat kepuasan kerja

85,267 dan 161,233 = bilangan konstanta

1,285 X_1 = nilai *locus of control* internal

-0,827 = nilai *locus of control* external

Konstanta sebesar 85,267 menyatakan bahwa jika tidak ada *locus of control* internal atau jika skornya sebesar nol, maka nilai prediksi tingkat kepuasan kerja sebesar 85,267 point (satuan skor). Selain itu dapat diprediksikan bahwa jika terdapat perubahan skor *locus of control* internal sebesar satu dapat mempengaruhi perubahan kepuasan kerja rata-rata sebesar 1,285. Sedangkan konstanta sebesar 161,233 menyatakan jika tidak ada *locus of control* external, maka nilai prediksi tingkat kepuasan kerja sebesar 161,233 point. Koefisien regresi X_2 sebesar -0,827

menyatakan bahwa setiap pengurangan (karena tanda -) 1 point *locus of control* external akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,827 point.

D. Pembahasan

1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Vincent Maestro Group berada pada persentase yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data yang diambil dari 22 sampel yang 91% nya di nyatakan puas dan 9 % dinyatakan tidak puas.

Berdasarkan hasil observasi sebelum penelitian ini dilakukan, karyawan Vincent Maestro Group memiliki kepuasan kerja yang kurang, karena banyaknya peraturan baru yang berlaku di perusahaan tersebut. Namun setelah penelitian ini dilakukan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 91% karyawan dinyatakan puas dalam bekerja. Gibson dkk (1997) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya.

Menurut Robbins (Sopiah, 2008:72) hal ini terjadi karena perusahaan memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji. Pekerjaan yang menarik juga memberikan kesempatan karyawan untuk belajar dan menerima tanggung jawab, promosi dan rekan kerja yang menyenangkan. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, masa

kerja kepribadian, emosi dan cara berpikir, selain dari faktor pegawai faktor pekerjaan juga menentukan kepuasan kerja seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, interaksi sosial, kesempatan promosi jabatan dan hubungan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, 9% karyawan memiliki ketidakpuasan kerja hal ini menurut *equity theory* (teori keadilan) terjadi karena rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) tidak sepadan sepadan dengan karyawan lainnya. Keadaan adil dan tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun di tempat lain. Yukl, G.A (1998).

2. Tingkat *Locus of Control* internal pada Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tingkat *locus of control* internal karyawan Vincent Maestro Group adalah 40,9% tinggi (9 orang) dan 59.1% (13 orang) rendah. Berdasarkan data di atas 40,9% karyawan Vincent Maestro Group memiliki orientasi *locus of control* internal. Orientasi tersebut adalah kecenderungan karyawan meyakini bahwa segala hal yang dialaminya, baik yang berbentuk peristiwa, kejadian, nasib atau takdir disebabkan karena kendali dari dirinya.

Menurut Phares (dalam Ilmiah, 2011:20) karyawan dengan orientasi *locus of control* internal percaya bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, karyawan yang memiliki orientasi internal memiliki minat yang lebih besar terhadap control perilaku, peristiwa dan

tindakannya. Karyawan dengan *locus of control* internal juga besikap optimis, pantang menyerah dan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya.

Patten (2005) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap pencapaian suatu kinerja dalam organisasi. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa individu dengan *locus of control* internal berkinerja lebih baik daripada individu dengan *locus of control* eksternal. Beukman (2005) menyatakan bahwa beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa *locus of control* merupakan variabel penentu kinerja seseorang dan kinerja organisasi. Individu dengan *locus of control* internal akan bekerja untuk memperoleh *reward* dengan menunjukkan usaha-usaha pencapaian *reward* tersebut. Usaha-usaha ini biasanya terkait dengan pembelajaran dan pencarian informasi untuk mendukung pencapaian *reward* tersebut yang juga akan berdampak pada kinerja organisasi.

3. Tingkat *Locus of Control* eksternal pada Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tingkat *locus of control* eksternal karyawan Vincent Maestro Group berada pada kategori tinggi dengan prosentase 59,1%(13 orang) dan kategori rendah 40,9% (9 orang). Sebagian besar memiliki orientasi *locus of control* eksternal.

Locus of control terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan *locus of control* eksternal (Robbins, 2005).

Karyawan yang cenderung *locus of control* eksternal, beranggapan bahwa segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dari faktor eksternal. Karyawan tersebut tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya. Karyawan dengan *locus of control* eksternal sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan (Beukman, 2005).

4. Hubungan Antara *Locus of Control* Internal dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data hasil penelitian, *locus of control* internal tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan Sig. F > 0,05 (0,437 > 0,05). Dari perbandingan tersebut, signifikan F lebih besar dari pada 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti kontribusi variabel variabel *locus of control* internal tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja.

Hasil tersebut tidak dapat menguatkan hipotesis bahwa terdapat hubungan *locus of control* internal dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah S Rachmadani (2006) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi, maka *locus of control* internal karyawan juga tinggi. Patten (2005) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kepuasan suatu kinerja dalam organisasi.

Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl dalam Wikipedia kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya ataupun pekerjaannya. Perasaan yang

berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, Penempatan kerja dan struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antarlain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (Sopiah, 2008:72) yang pertama adalah gaji, gaji yang memiliki peranan penting penentu kepuasan kerja. Kedua adalah pekerjaan, sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Ketiga adalah promosi, promosi yang adil memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi karyawan. Keempat adalah pengawasan kerja, kemampuan pengawas kerja bersifat ramah dan dapat memahami menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya dan yang terakhir adalah rekan kerja yang saling bersahabat dan berkompeten.

5. Hubungan Antara *Locus of Control* Eksternal dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data hasil penelitian, *locus of control* eksternal tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan F dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05, maka Sig. F > 0,05 (0,198 > 0,05), Dari perbandingan tersebut dengan melihat signifikan F lebih besar dari pada 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti kontribusi variabel *locus of control* eksternal tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil tersebut tidak dapat menguatkan hipotesis bahwa terdapat hubungan *locus of control* eksternal dengan kepuasan kerja karyawan. *Locus of control* menurut Robbins (2005) adalah tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya. *Locus of control* terbagi menjadi dua yaitu *Locus of control* internal yang percaya bahwa peristiwa, kejadian dan takdir disebabkan karena kendali dari dirinya, sedangkan *Locus of control* eksternal percaya bahwa segala peristiwa, kejadian dan takdir berasal dari luar dirinya. Namun pada *locus of control* external tidak ditemukan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini tidak signifikan disebabkan karena *locus of control* tidak bersifat statis, tapi dapat berubah, sehingga apabila individu yang berorientasi pada internal dapat berubah menjadi individu yang berorientasi eksternal. Begitu pula sebaliknya, hal tersebut disebabkan situasi dan kondisi yang menyertainya, yaitu tempat dimana individu tinggal dan melakukan aktivitasnya. Hal ini bisa juga disebabkan karena pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan (Beukman, 2005). Menurut Robbin (2005) setiap orang memiliki faktor internal dan eksternal, perbedaannya hanya terletak pada perbandingannya. Orang yang memiliki skor internal tinggi akan memiliki skor eksternal rendah, begitu sebaliknya.

Walaupun tidak memiliki hubungan yang signifikan, bukan berarti *locus of control* tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana pendapat Patten (2005) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap pencapaian suatu kinerja dalam organisasi. Hasil penelitiannya mengungkapkan

bahwa individu dengan *locus of control* internal berkinerja lebih baik daripada individu dengan *locus of control* eksternal. Beukman (2005) menyatakan bahwa beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa *locus of control* merupakan variabel penentu kinerja seseorang dan kinerja organisasi.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Abdullah yang menegaskan bahwa faktor *locus of control* dalam Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator *locus of control* internal ternyata memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan *locus of control* external. Berdasarkan temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa apa yang terjadi selalu tergantung pada nasib dan keberuntungan, dalam pelaksanaan tugas mereka tergantung pada pihak luar dalam hal ini pimpinan yang memberikan arahan yang spesifik (Abdullah, 2006).